

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN STRES KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH

FAUZI RAHMAN**NIM. 11671100824**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2020

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: FAUZI RAHMAN
NIM	: 11671100824
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI	: SI MANAJEMEN
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	: VIII (DELAPAN)
JUDUL	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU

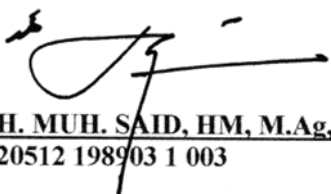
DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

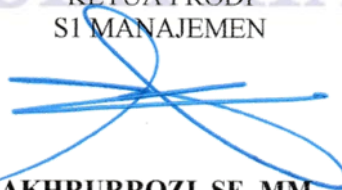
MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID, HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI
SI MANAJEMEN



FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FAUZI RAHMAN
NIM : 11671100824
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOJAYA
AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU"
TANGGAL UJIAN : SELASA, 28 APRIL 2020

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Dr. AMRUL MUZAN, SHI, MA
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI

PENGUJI I

M. RACHMADI, SE, MM
NIK. 130410018

PENGUJI II

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130717061

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.
INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU**

FAUZI RAHMAN

NIM : 11671100824

Penelitian ini dilakukan di PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), berpengaruh terhadap Disiplin Kerja(Y) pada karyawan bagian produksi PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan bagian produksi PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap Disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
7. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Jumlis, S,Pd, Ibunda Yusmartini dan Adek Hasniah Adz-Zikra, kakek, nenek, bibi, paman yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Terima kasih kepada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen E'16, MSDM B, Himapro S1 Manajemen, GenBI Riau 2018, IPEMARU, dan Tim KKN Desa Sungai Rambai, Kec LTD, Kab Kuansing.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Maret 2020

Penulis

FAUZI RAHMAN

NIM. 11671100824

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	14
2.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja	14
2.2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	15
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	18
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	33
2.4 Pengertian Stres Kerja	34
2.4.1 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	35
2.4.2 Pendekatan Stres Kerja.....	36
2.4.3 Dampak Stres Kerja.....	38
2.4.4 Indikator-Indikator Stres Kerja	39
2.5 Pengaruh Antar Variabel	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	40
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan.	40
2.6 Pandangan Islam	41
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Disiplin.....	41
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	43
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Steres Kerja.....	44
2.7 Penelitian Terdahulu	45
2.8 Kerangka Penelitian	48
2.9 Konsep Operasional Variabel	49
2.10 Hipotesis	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1 Lokasi dan Penelitian	52
3.2 Jenis dan Sumber Data	52
3.2.1 Data Primer	52
3.2.2 Data Sekunder	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4.1 Observasi.....	54
3.4.2 Angket (Kuesioner).....	54
3.4.3 Wawancara.....	55
3.5 Analisis Data	55
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	55
3.6 Uji Kualitas Data	55
3.6.1 Uji Validitas Data.....	56
3.6.2 Uji Reliabilitas	56
3.7 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.1 Uji Normalitas.....	56
3.7.2 Uji Multikolineritas.....	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas	57
3.7.4 Uji Autokorelasi	58
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.9 Uji Hipotesis	60
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	60
3.9.2 Uji Parsial (Uji T)	61
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	61
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	62
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	62
4.2 Struktur Organisasi	64
4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	66
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.1 Karakteristik Responden	71
5.1.1 Umur	71
5.1.2 Jenis Kelamin	72
5.1.3 Masa Kerja	72
5.1.4 Pendidikan Terakhir	72
5.2 Analisis Deskriptif	74
5.2.1 Variabel Lingkungan Kerja	74
5.2.2 Variabel Stres Kerja	76
5.2.3 Variabel Disiplin Kerja	78
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	80
5.3.1 Uji Validitas	80
5.3.2 Uji Reliabilitas	83
5.4 Uji Normalitas Data	84
5.5 Uji Asumsi Klasik	86
5.5.1 Uji Multikolinearitas	86
5.5.2 Uji Heterokedastisitas	87
5.5.3 Uji Autokorelasi	89
5.6 Pengujian Hipotesis	90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.1 Uji T (Uji Parsial)	92
5.6.2 Uji F (Uji Simultan)	93
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	94
5.7 Pembahasan	95
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	95
5.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja	96
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja	97
BAB VI PENUTUP	99
6.1 Kesimpulan	99
6.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru 2015-2019	5
Tabel 1.2	Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa 2015-2019	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	49
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	71
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	79
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	82
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	83
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	84
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas	87
Tabel 5.13	Uji Autokorelasi.....	89
Tabel 5.14	Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 5.15	Uji T Hitung	92
Tabel 5.16	Uji F Hitung	93
Tabel 5.17	Uji Koefisien Determinasi	94



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Lokasi Kerja PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	65
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	85
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	86
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	88



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mengetahuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam peningkatan produktivitas.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa dengan hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Membangun kedisiplinan dari

cukup banyak kendalanya, apalagi tidak diikuti oleh pengabdian dan tanggung jawab pada nilai yang dianut. Disiplin akan terlaksana dengan baik apabila setiap individu benar-benar memiliki kesadaran dan semangat kerja dalam dirinya. Sedangkan disiplin kerja adalah atau perilaku karyawan dalam bekerja, taat pada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan tempat kerjanya. Ketidaksiplinan karyawan akan berakibat pada hasil-hasil kerja yang kurang baik dan bahkan ketidaksiplinan karyawan bisa mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja, maka dari itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan.

Kedisiplinan pada karyawan akan terwujud jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja didalam organisasi tersebut, lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan disiplin dimana lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada timbulnya rasa semangat kerja karyawan, sehingga datang tepat waktu dan tidak bolos bekerja.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka biasa mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Penataan ruangan juga menentukan kinerja pada karyawan karena dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antara karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



satu dan karyawan lainnya, selain penentuan ruangan kondisi lingkungan disekitar tempat kerja juga menentukan kenyamanan karyawan didalam organisasi seperti lingkungan kerja yang hening dan sirkulasi udara yang baik. Oleh sebab itu pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kerja para karyawan karena lingkungan mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan

Lingkungan kerja yang harus diperhatikan bukan hanya tentang lingkungan kerja fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan antara karyawan dan pimpinannya. Karena jika lingkungan non fisik bermasalah maka itu juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan juga. Karena itu lingkungan non fisik harus diperhatikan oleh pemimpinnya agar karyawan merasa nyaman, tenang, dan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Masalah yang ada inilah yang akan menyebabkan timbulnya stres kerja yang berakibat mengganggu disiplin, produktivitas karyawan sehingga berakibat terhadap kehadiran karyawan yang berdampak menurunnya disiplin kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1.1 : Lokasi Kerja PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

PT. Indojaya Agrinusa yang bergerak dibidang peternakan, berdasarkan wawancara dengan Pak Rinaldi (31) salah satu karyawan diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Indojaya Agrinusa kurang baik karena tingkat kebisingan yang lumayan tinggi disebabkan oleh blower pemanas telur, juga mesin yang hidup 24 jam dan polusi udara yang cukup mengganggu mereka, polusi udara disebabkan oleh bulu ayam dan telur busuk, dan sifat pemimpin yang kurang terbuka, kurang perhatian kepada bawahannya. Bukan hanya masalah dengan atasan saja tetapi juga dengan semua karyawan, perbedaan pendapat diantara karyawan terkadang menyebabkan konflik diantara mereka dan begitu juga dengan stres yang dirasakan karyawan, yaitu beban kerja yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya dengan tepat waktu, dan dalam hubungan dengan rekan sesama kerja juga mengalami gangguan seperti subjek tidak ingin diajak bicara,

marah, tegang dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga emosi tidak stabil dan perasaan tidak tenang diakibatkan banyak gangguan. Menurut karyawan, keadaan tersebut membuat karyawan kurang nyaman dan masih banyak ditemukan karyawan yang kurang disiplin seperti cenderung memilih untuk lebih dahulu ketempat lain dan tidak segera kembali ke perusahaan untuk bekerja.

Berdasarkan dari data yang didapat dari PT. Indojoya Agrinusa, yang terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen PT. Indojoya Agrinusa dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang, penelitian ini lebih memfokuskan pada karyawan bagian produksi sebanyak 52 orang.

Berdasarkan dari data lima tahun terakhir yang didapatkan dari PT. Indojoya Agrinusa, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Indojoya Agrinusa.

Pada tabel berikut ini kita dapat melihat masalah absensi karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa.

Tabel 1.1 : Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Indojoya Agrinusa 2015-2019

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi			Jumlah absensi pertahun (Orang)
				I	S	A	
1	2015	43	312	8	11	6	25
2	2016	46	312	7	8	5	20
3	2017	47	312	6	9	4	19
4	2018	49	312	9	7	7	23
5	2019	52	312	8	10	10	28
Jumlah absensi selama 5 tahun				38	45	32	115

Sumber : PT. Indojoya Agrinusa (2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2015 sebanyak 25 orang, pada tahun 2016 sebanyak 20 orang, pada tahun 2017 sebanyak 19 orang, pada tahun 2018 sebanyak 23 orang, dan tahun 2019 sebanyak 28 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2019 sebanyak 28 orang sementara tingkat absensi paling sedikit terjadi pada tahun 2017 sebanyak 19 orang. Sebagai indikator ketidak disiplin mereka dalam bekerja.

Tabel 1.2 : Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa 2015-2019

No	Tahun	Akibat dari tindakan indisipliner karyawan	
		Kecelakaan kerja	Konflik
1	2015	4	3
2	2016	3	5
3	2017	5	4
4	2018	3	2
5	2019	2	4

Sumber : PT. Indojoya Agrinusa (2020)

Berdasarkan dari tabel 1.2 mengenai tingkat pelanggaran ketidakdisiplinan karyawan bagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa, dilihat dari data lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran kedisiplinan karyawan tersebut mengalami ketidakstabilan (fluktuasi) dari tahun ketahun. Kecelakaan kerja paling tinggi yaitu pada tahun 2017 sebanyak 5 kasus dan yang paling rendah yaitu pada tahun 2019 sebanyak 2 kasus, sementara konflik kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2016 sebanyak 5 kasus dan konflik kerja paling rendah terjadi pada tahun 2018 sebanyak 2 kasus. Kecelakaan kerja yang dimaksud disini yaitu akibat dari ketidakdisiplinan karyawan yang tidak mematuhi peraturan-peraturan untuk menggunakan perlengkapan kerja yang disediakan oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan seperti dalam menggunakan alat pelindung diri dalam bekerja, sering tidak pakai masker, kurangnya toleransi sesama karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja. Dengan adanya faktor tersebut dapat menyebabkan kurangnya Disiplin karyawan. Sedangkan konflik yang dimaksudkan berupa kecemburuan sosial diantara karyawan dan kurangnya hubungan baik antar karyawan sehingga membuat karyawan sulit berkonsentrasi saat bekerja. Apabila masalah tersebut tidak segera dicarikan solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik karyawan maupun perusahaan.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU ”**

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja fisik dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan senimengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Irham (2017)** Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut **Mangkunegara (2009:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Sinambela (2017 : 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **Hasibuan (2013 : 12)** Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2 Pengertian Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011 : 129) memberikan pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Rivai (2009:825)** Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Sutrisno (2011 : 86)** Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut **Siagian (dalam Nuraini, 2013)** disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan, dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan/instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Dengan ada disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat meningkatkan kinerjanya demi terwujudnya organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut **Mangkunegara(2011)**, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Singodimidjo (dalam Sutrisno, 2009) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan tentang berpakaian, dan bertingkah dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

22.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya menurut **Hasibuan(2014)** :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah, karena karyawan sulit untuk disiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dan mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Jadi, waskat menurut adanya persaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersaan aktif atasan dan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan

yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut **Afandi (2018 : 20-21)** adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah :

- 1) Faktor Kepemimpinan
- 2) Faktor Kompensasi
- 3) Faktor Penghargaan
- 4) Faktor Kemampuan
- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan
- 7) Faktor Lingkungan
- 8) Faktor Sanksi Hukuman
- 9) Faktor Loyalitas
- 10) Faktor Budaya Organisasi

Stres juga menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut **Simambela (2017)** stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres yang terlalu besar dapat mengganggu kesehatan fisik maupun kesehatan mental, stres juga dapat mengubah individu dalam perilaku seperti sulit berkonsentrasi dan pikiran kacau. Masalah yang ada inilah yang akan menyebabkan karyawan melakukan tindakan indisipliner.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, apabila lingkungan kerjanya tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas.

Nitisemito (2010:183) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2011:34)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut **Sunyoto (2013:43)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2011)**

adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

l. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu

organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2014)** Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

A. Lingkungan Kerja fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indra tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Menurut **Sedarmayanti (dalam Rahmawanti, dkk., 2014)** lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut **Sarwono (dalam Hendri, 2012)** “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Menurut **Nitisimito (2010)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan iuran diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

1) Faktor-Faktor lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2014)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan ataupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, kondisi yang hendaknya yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **As'ad (2009)** lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa didasarkannya dan tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat didasarkannya oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kedisiplinan karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah-masalah serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kedisiplinan karyawan yang bersangkutan.

1) Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Wursanto (2009)** menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan dari karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjuk loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Kunjungan atau silaturahmi kerumah karyawan oleh pimpinan dan sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan arisan.
- b. Keikutsertaan pemimpin untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau hari lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagaimana yang diterapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pemimpin menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Wursanto (2009 : 270)** berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemerian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2014 : 46)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Suhu udara
- c. Kebisingan suara
- d. Pewarnaan
- e. Bau-bauan ditempat kerja
- f. Dekorasi ditempat kerja
- g. Keamanan kerja

2. Lingkungan non fisik

Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya :

Sinambela (2017 : 472) mengemukakan bahwa: “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, gemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rivai, dkk (2014 : 724) menjelaskan bahwa : “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Siagian (2014 : 300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Mangkunegara (2011 : 157) mengemukakan bahwa : “stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

2.4.1 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Berikut ini beberapa faktor penyebab stres kerja menurut **Hasibuan (2014)** yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau sekelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut **Sinambela (2017 : 473)** penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.4.2 Pendekatan Stres Kerja

Menurut **Rivai, dkk (2014 : 724-725)** terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1. Pendekatan individu meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan.
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan.
 - c. Melakukan kegiatan olahraga.
 - d. Melakukan relaksasi.
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menyediakan sarana olahraga.
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Melakukan restrukturisasi tugas.
- g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Menurut **Mangkunegara (2013:157)** ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game dan bergurau.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.4.3 Dampak Stres Kerja

Menurut **Hasibuan (2014)** Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telpon, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

Manajer harus sedini mungkin mengatasi masalah stres ini dengan pendekatan kejiwaan dan keimanan atau membawa seseorang yang terkena stres kerja tersebut kepada psikolog. Hal ini menuntut agar setiap pemimpin memiliki penglihatan sosial (*social peception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan keseimbangan emosional (*emotional stability*).

Menurut **Robbins (dalam Arijuddin, 2013)** Pola yang paling meluas dipelajari dalam literature Stres-Kinerja adalah hubungan U-Terbalik, bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak

dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.

Hal ini juga bisa terjadi untuk Stres-Disiplin dimana jika stres terlalu tinggi menyebabkan rendahnya Disiplin karyawan begitupun sebaliknya jika Stres rendah maka Disiplin karyawan di suatu perusahaan akan meningkat.

2.4.4 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut **Afandi (2018 : 179-180)**.

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2009)** salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan. Dimana hubungan kemanusiaan masuk kedalam jenis lingkungan kerja non fisik, hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kedisiplinan dimana faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan menurut **Afandi (2018 : 20-21)** adalah lingkungan kerja, dari sini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan disiplin. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kerja dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut **Afandi (2018 : 174-175)** Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Stres dibagi menjadi dua yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres

diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Namun pada umumnya gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri pegawai maupun perusahaan.

Apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar disiplin kerja tidak menurun sehingga tidak menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi.

Menurut **Sinambela (2017 : 472)** Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain : emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengganggu kesehatan fisik maupun kesehatan mental, stres juga dapat mengubah individu dalam perilaku seperti sulit berkonsentrasi dan pikiran kacau. Masalah yang ada inilah yang akan menyebabkan karyawan melakukan tindakan indiscipliner.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Disiplin

Konsep disiplin dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: Qs. An-Nisa : ayat 59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Q.S An-nisa:59)

Pandangan islam tentang Disiplin kerja terdapat dalam (QS. Al-Huud:

2) yaitu:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas sesungguhnya Dia maha melihat apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Huud :112)

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan menjauhi segala yang dilarang-Nya.

Pandangan islam tentang Disiplin terdapat dalam QS. Al-Asr : 1-3 yaitu :

Artinya : Demi masa, Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.

Ayat diatas menunjukkan bahwa kita diajarkan untuk menghargai waktu yang diberikan oleh Allah dengan sebaik-baiknya, agar hidup lebih tertib dan teratur. Karena itu untuk menumbuhkan kedisiplinan dalam diri kita dibutuhkan manajemen waktu agar kuitas diri kita dapat meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan islam tentang lingkungan kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal saleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja terdapat pada (QS Ali Imron :

59) yaitu :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : Maka disebabkan rahmat Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Jika seorang pimpinan peduli terhadap bawahannya maka suasana kerja akan berbeda dan terasa nikmat. Pandangan islam tentang Lingkungan Kerja juga terdapat pada (QS Al-Hujarat : 10) yaitu :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaiki hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah supaya kamu mendapat rahmat.

Dalam membangun rasa kekeluargaan dalam Lingkungan kerja, maka islam menuntut umatnya untuk memenuhi hak-hak sesama muslim, saling menasehati, menjaga silaturahmi, saling membantu dan tolong menolong.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.*”

Pada dasarnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.*

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Q.S Al Insyirah ayat 5 yang artinya : *“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.*

Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rafka Anissa Oktaria, Rini Nugraheni. (Diponegoro Journal Of Management, Vol 6, No 3, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	X1.Lingkungan Kerja X2. Kepuasan Kompensasi X3. Motivasi Kerja Y. Disiplin Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Disiplin kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja sedangkan penulis menggunakan dua variabel yaitu Lingkungan kerja dan Stres Kerja				
2	Dewi Andriani (Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 8, No 4, 2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo	X1. Lingkungan kerja Y. Disiplin Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan satu variabel X yaitu Lingkungan Kerja sedangkan penulis menggunakan dua variabel X yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja				
3	Mur Arief Rahma (2012)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada perusahaan rokok Gagak Hitam Di	X1. Konflik X2. Stres Kerja Y1. Disiplin Kerja Y2. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Konflik dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja serta Konflik, Stres Kerja, dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja

		Kabupaten Bondowoso		
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Konflik dan Stres Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan dan Stres Kerja serta variabel Y nya menggunakan Disiplin dan Produktivitas sedangkan penulis menggunakan Disiplin saja				
	Sella Ridha Agfiany, Suhendar Sulaiman (Jurnal Ilmiah Umum dan Kesehatan Aisyiyah, Vol 3, No 2, 2018)	Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Tenaga bidang Kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat	X1. Lingkungan Kerja X2. Stres Kerja Y1. Disiplin Kerja Y2. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwa Lingkungan dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin dan Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Disiplin dan Kinerja sedangkan penulis menggunakan Disiplin				
5	Anita Tri Paspitasari, Dkk (Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, Vol 5, No 1, Oktober 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Air Minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan)	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Kompensasi X3. Lingkungan Kerja Y. Disiplin kerja	Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Air Minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan)
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang

Silvan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nengah Sudja, Anik Yuesti (Scientific Journal, Vol 5, No 9, 2017)	<i>The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalty In High School at Bali Province</i>	X1. Pendidikan dan Pelatihan X2. Kepemimpinan X3. Lingkungan Kerja X4. Sertifikasi Y1. Disiplin Y2. Profesionalitas	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sertifikasi terhadap Disiplin mempunyai pengaruh yang Signifikan Positif serta Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sertifikasi, dan Disiplin berpengaruh Signifikan terhadap Profesionalitas
<p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel Y nya menggunakan Disiplin dan Profesionalitas sedangkan penulis menggunakan Disiplin serta variabel X nya menggunakan Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Sertifikasi sedangkan penulis menggunakan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja</p>			

2.8 Kerangka Penelitian

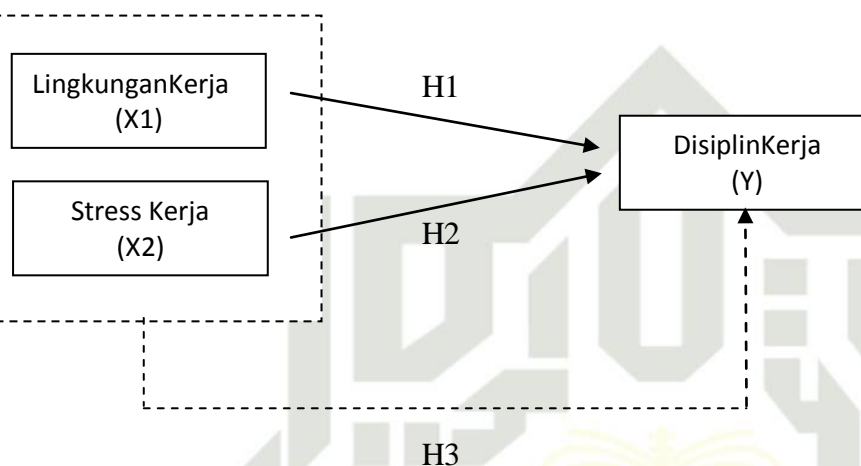
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas (independent)
 - Lingkungan Kerja (X1)
 - Stres (X2)
- Variabel terikat (dependen)
 - Disiplin (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan Bagian Produksi “



Sumber : Hasibuan (2009), Afandi (2018)

Keterangan:

→ : *Hubungan secara parsial*
 - - - - -> : *Hubungan secara simultan*

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Disiplin (Y)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2014)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.	1. Penerangan 2. Suhuudara 3. Kebisingan suara 4. Pewarnaan 5. Bau-bauan ditempat kerja 6. Dekorasi ditempat kerja 7. Keamanan kerja 8. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 9. Hubungan dengan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2014 : 46)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang disebabkan adanya tekanan dalam diri individu yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik karyawan dalam menjalankan aktivitasnya	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi Afandi (2014 :179-180)	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Andriani (2010)** terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan

PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo

H1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Rahma (2012)** menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok Gagak Hitam Di Kabupaten Bondowoso

H2. Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Agfiany (2018)** bahwa Lingkungan dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin pada Tenaga bidang Kesehatan Puskesmas di Kab. Ketapang Kalimantan Barat

H3. Diduga lingkungan kerja Dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar Dan yang menjadi objek penelitian yaitu HRD dan Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2019 sampai bulan Januari 2020.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014 : 193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. yaitu sebanyak 52 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono(2010 : 116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono(2010 : 122-123)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat

kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan bagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2010)** Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.3 Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut Noor (2011 : 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji multikolineritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011 : 176)** Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011 : 53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	=	Disiplin
	a	=	Konstanta
	b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
	X_1	=	Lingkungan Kerja
	X_2	=	Stres

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini .

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
- b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R²

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R²). Nilai R² ini mempunyai range 0-1 (0 < R² < 1). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995. PT. Indojoya Agrinusa secara umum bergerak memproduksi pakan ternak dan pembibitan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak.

Pada mulanya perusahaan ini berdiri di Pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya awal pada penyaluran bibit ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera Utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru. Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cerah prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Pokphan Medan, Sumatera Utara membuat sebuah langkah cerdas dan strategi jitu yaitu membuka anak perusahaan di daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmilah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralokasi di daerah Kampar berada di Desa Kualu Nenas km. 27 Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra

usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan taraf ekonominya. Bermodalkan strategi dan pengalaman, PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru mampu membina mitra usaha yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian para mitra dapat mengembangkan peternakan dan perusahaannya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

Dalam mendukung kelancaran usaha dan juga pembinaan yang lebih intensif terhadap mitra usaha, manajemen perusahaan mengembangkan unit-unit usaha pembantu yang antara lain:

1. *Hatchery*

Hatchery yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas, dimana *hatchery* ini berfungsi sebagai tempat penetasan telur yang merupakan bahan baku ayam broiler, adapun telur yang akan ditetaskan ini didatangkan oleh perusahaan dari medan melalui sistem pemanasan listrik.

Breeding Farm

Breeding Farm adalah tempat pemeliharaan ayam petelur ayam, *Breeding Farm* berfungsi sebagai wadah atau tempat penampungan ayam-ayam bibit yang telah dihasilkan di *hatchery*.

3. *Treeding*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

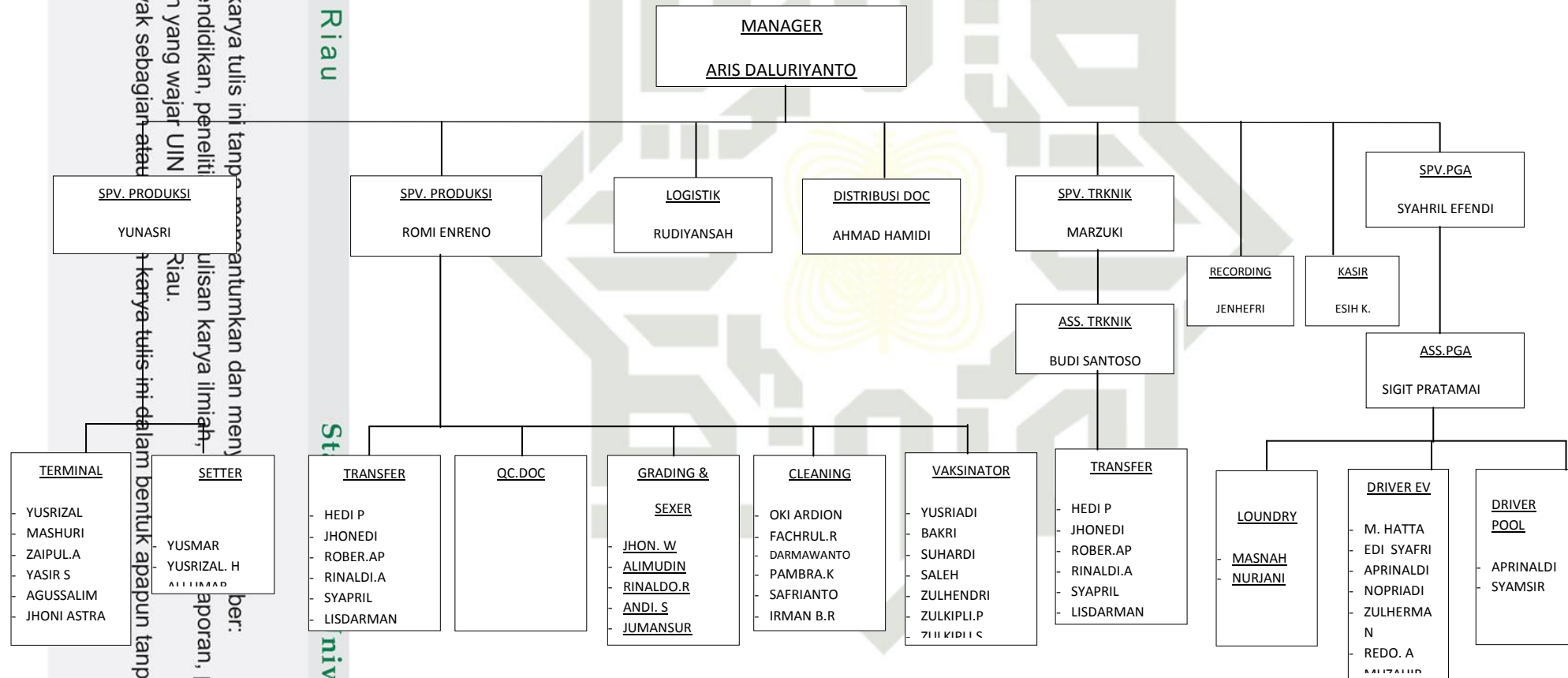
Treeding adalah merupakan sub marketing dimana berfungsi sebagai penyalur dan pendistribusian serta penjualan ayam baik secara makro maupun secara mikro, disamping penjualan produk itu sendiri, departemen ini juga berfungsi sebagai penampungan ayam dari para mitra usaha.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT INDOJAYA AGRINUSA

UNIT HATCHERY PEKANBARU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. MANAGER

Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan
- b. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja, mesin jam kerja operator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi
- c. Menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas pada perusahaan dengan dikuasainya tertib administrasi
- d. Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pengemangan fisik, perancangan pembangunan sarana/prasarana pada manager bagian lain dalam perusahaan menyangkut kepentingan perusahaan
- e. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku dan jumlah produksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SPV. PRODUKSI

Merencanakan, mengontrol mengatur, melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

TERMINAL

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional terminal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

4. SETTER

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dankabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang dibelikan oleh superviso produksi. Sehingga kegiatan oprasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tjuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dan tereliminir dari microbial dapat dicapai secara optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSFER

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional transfer dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

QC DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

7. GRADING & SAXER

Melaksanakan kegiatan operasional didalam ruangan pull chick/ panen sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional pull check/ panen dapat dilaksanakan secara optimal.Menghasilkan DOC yang berkualitas.

CLEANING

Melaksanakan kegiatan operasional ruang pencucian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan.

VAKSINATOR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melaksanakan proses *hatchery* vaksinasi secara menyeluruh terhadap DOC yang telah menetas dengan standar yang sudah ditentukan oleh supervisor produksi.

SPV. TEKNIK

Merencanakan, mengontrol, mengatur pelaksanaan, operasional pada ruang *setter* dan *hatchery* serta menggunakan maupun perawatan mesin-mesin penunjang produksi penetasan DOC.

11. ASS. TEKNIK

Melaksanakan perawatan penunjang mesin-mesin dan peralatan penunjang produksi penetasan DOC dan mengadakan konseling terhadap supervisor teknik dan operasional teknik mengenai permasalahan yang berkaitan dengan mesin-mesin yang berhubungan dengan penetasan DOC.

TEKNIK

Melaksanakan pengoperasian mesin-mesin pada *hatchery* serta merawat mesin-mesin penunjang penetasan DOC di *hatchery*.

RECORDING

Melaksanakan tugas-tugas recording di unit dan melaporkan kepada HTC manajer produksi dan ke recording region serta mengingat menanggung sumber data jika ada keterlambatan penyerahan atau ketidakakuratan data yang

ditulis dalam dokumen yang disarankan. Dan memberi informasi kepada HM,PM dan recording wilayah bila ada penyimpanan sispro dan performace.

KASIR

Menyediakan, menyimpan, mengatur, mengontrol, dan melaporkan penerimaan dan pengeluaran keuangan kas untuk kebutuhan operasional kerja. Sehingga pengeluaran dan laporan penggunaan keuangan kas dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengefektifkan maupun mengefisienkan biaya operasional perusahaan dapat tercapai.

15. SPV P & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan/ti dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,418 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka disiplin akan mengalami peningkatan sebesar 0,418. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Stres Kerja Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,152 menyatakan bahwa jika stres kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,152. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Diketahui $F_{hitung} (27,402) > F_{tabel} (3,19)$ dengan $sig (0,000) < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai R sebesar 0,727 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai $R Square$ sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu :

Bagi perusahaan, Lingkungan Kerja memiliki peran dalam meningkatkan Kedisiplinan karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan kenyamanan ruang kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Stres Kerja juga mempengaruhi Kedisiplinan, oleh karena itu pemimpin harus menerapkan manajemen stres yang sesuai dan efektif serta membentuk hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun pimpinan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Arandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator*. Cetakan kesatu. Zanaf Publishing
- Agfiany, Sella Ridha & Suhendar Sulaiman. *Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja tenaga bidang kesehatan Puskesmas di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat*
- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Andriani, Dewi. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 8, No 4, 2010.
- Annisa, Rifka & Rini Nugraheni. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Journal of Management. Vol 6, No 3, 2017.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPEF.
- Nitisimito, Alex. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Puspitasari, Anita Tria. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (studi pada Perusahaan air minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magelang*. Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, Vol 5, No1, Oktober 2017.
- Rahma, Nur Arief. 2012. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso*
- Rivai, Veithzal & Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Mansur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudja, I Nengah & Anik Yuesti. *The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalism in High School at Bali Province*. *Scientific Research Journal*, Vol 5, No 9, 2017.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

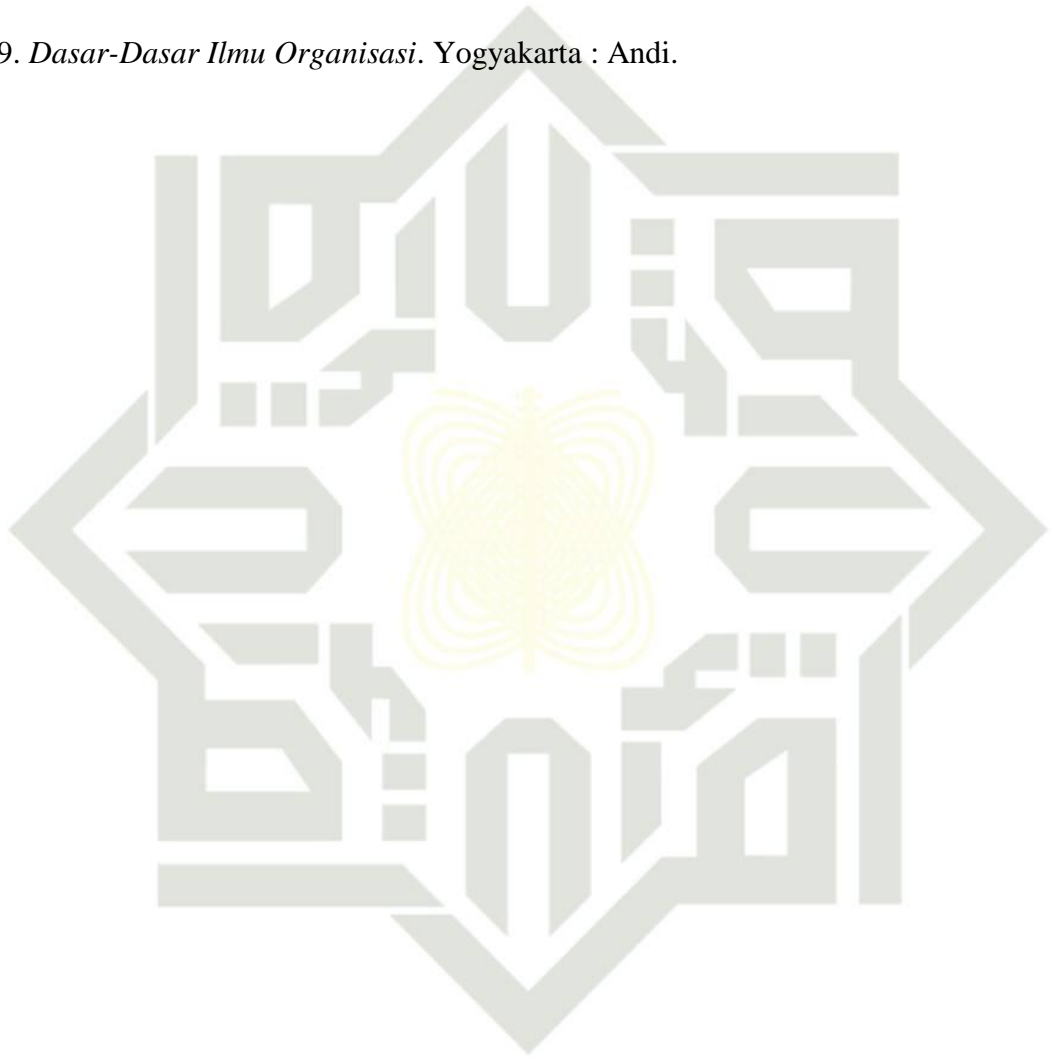
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

_____, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

FAUZI RAHMAN

NIM. 11671100824

Identitas Responden

- a. Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- b. Umur : _____ Tahun
- c. Jenis Kelamin : (☐) Laki-Laki
(☐) Perempuan
- d. Masa Kerja : _____ Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : (☐) SD (☐) D3
(☐) SMP (☐) S1
(☐) SMA (☐) S2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.

1. Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan saya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh					
3	Saya memperoleh contoh yang baik dari pimpinan serta dapat saya jadikan sebagai panutan					
4	Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya terpenuhi					
5	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan membuat saya bersemangat dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6	Saya merasa senang bila pimpinan aktif mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi saya					
7	Saya merasa sanksi hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan					
8	Pemimpin selalu bertindak tegas jika ada karyawan yang melanggar peraturan					
9	Rekan kerja saya selalu menolong saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya membutuhkan penerangan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang di berikan					
2	Suhu udara di lingkungan kerja saya sudah cukup baik					
3	Saya sudah terbiasa dengan suara bising saat saya bekerja					
4	Saya merasa nyaman dengan perwarnaan di lingkungan kerja saya					
5	Adanya bau-bauan tidak sedap disekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja					
6	Saya merasa nyaman dengan dekorasi di lingkungan kerja saya					
7	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	dan nyaman					
8	Di perusahaan saya sudah terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan					
9	Di perusahaan saya sudah terjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja					
10	Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja menambah kekompakan dalam aktivitas kerja					

3 Variabel Stres Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan menetapkan target yang tinggi hingga memberatkan pekerjaan saya					
2	Saya sering mendapat istirahat yang kurang dari pada yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan saya					
3	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
4	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak tuntutan berdasarkan peran yang saya terima					
5	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain					
6	Saya sering mengalami konflik dengan karyawan lain sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja					
7	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
9	Saya sering merasakan prosedur/ instruksi kerja kurang jelas					
10	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif					

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	9,6
SETUJU	26	50,0	50,0	59,6
SANGAT SETUJU	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	11,5
SETUJU	36	69,2	69,2	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	23,1
SETUJU	28	53,8	53,8	76,9
SANGAT SETUJU	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	23,1
SETUJU	30	57,7	57,7	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	5	9,6	9,6	9,6
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	28,8
SETUJU	18	34,6	34,6	63,5
SANGAT SETUJU	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	6	11,5	11,5	17,3
SETUJU	34	65,4	65,4	82,7
SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	23,1
SETUJU	29	55,8	55,8	78,8
SANGAT SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	17,3
SETUJU	34	65,4	65,4	82,7
SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	6	11,5	11,5	11,5
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	21,2
SETUJU	22	42,3	42,3	63,5
SANGAT SETUJU	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	15,4
SETUJU	31	59,6	59,6	75,0
SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

VARIABEL X2

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	28,8
SETUJU	26	50,0	50,0	78,8
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	88,5
TIDAK SETUJU	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	14	26,9	26,9	26,9
SETUJU	18	34,6	34,6	61,5
CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	82,7
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	25,0
SETUJU	20	38,5	38,5	63,5
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	80,8
TIDAK SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	25,0
SETUJU	21	40,4	40,4	65,4
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	82,7
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	18	34,6	34,6	34,6
SETUJU	21	40,4	40,4	75,0
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	84,6
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	18	34,6	34,6	34,6
SETUJU	15	28,8	28,8	63,5
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	76,9
TIDAK SETUJU	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	17,3
SETUJU	27	51,9	51,9	69,2
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	84,6
TIDAK SETUJU	7	13,5	13,5	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	8	15,4	15,4	15,4
SETUJU	20	38,5	38,5	53,8
CUKUP SETUJU	16	30,8	30,8	84,6
TIDAK SETUJU	7	13,5	13,5	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	21	40,4	40,4	40,4
SETUJU	16	30,8	30,8	71,2
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	78,8
TIDAK SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	17	32,7	32,7	32,7
SETUJU	17	32,7	32,7	65,4
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	84,6
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Y

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	9,6
SETUJU	17	32,7	32,7	42,3
SANGAT SETUJU	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	6	11,5	11,5	11,5
SETUJU	40	76,9	76,9	88,5
SANGAT SETUJU	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	13,5
SETUJU	37	71,2	71,2	84,6
SANGAT SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	21,2
SETUJU	26	50,0	50,0	71,2
SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	19,2
SETUJU	27	51,9	51,9	71,2
SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	17,3
SETUJU	33	63,5	63,5	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	21,2
SETUJU	24	46,2	46,2	67,3
SANGAT SETUJU	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	25,0
SETUJU	28	53,8	53,8	78,8
SANGAT SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	11,5
SETUJU	22	42,3	42,3	53,8
SANGAT SETUJU	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

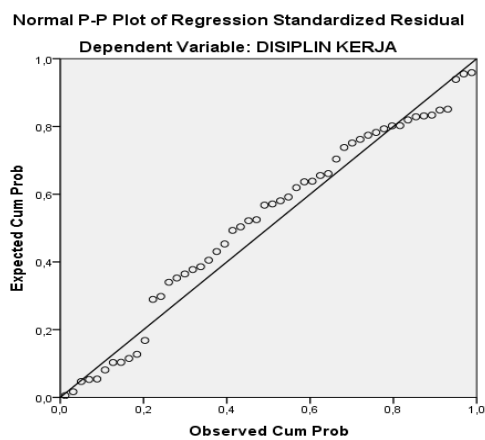
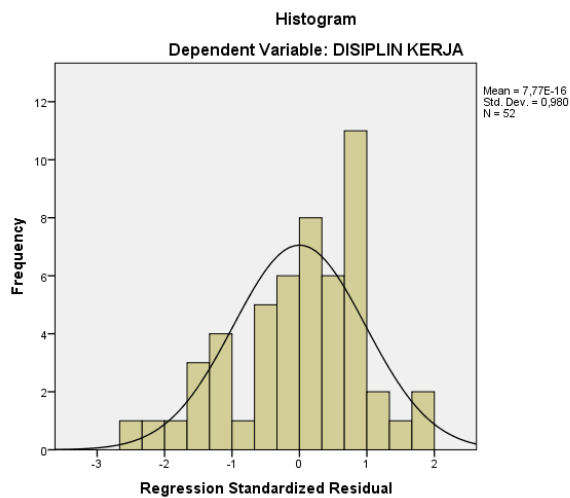
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	1,9
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	11,5
SETUJU	32	61,5	61,5	73,1
SANGAT SETUJU	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



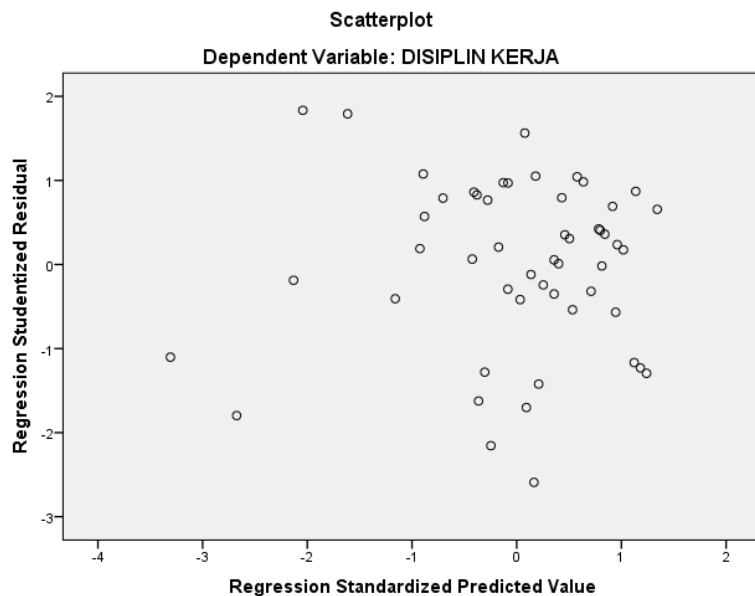
UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,618	3,783		7,300	,000		
LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000	,894	1,119
STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001	,894	1,119

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 ^a	,528	,509	2,492	1,551

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,618	3,783		7,300	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000
	STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI F/SIMULTAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340,439	2	170,219	27,402	,000 ^b
Residual	304,388	49	6,212		
Total	644,827	51			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

UJI T/PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,618	3,783		7,300	,000
LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000
STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI R2/KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,509	2,492

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	75,73	72,083	,434	,719
P2	75,98	71,078	,555	,713
P3	76,04	71,802	,441	,718
P4	76,12	71,477	,438	,717
P5	76,02	67,392	,607	,699
P6	76,06	72,683	,397	,722
P7	76,08	71,288	,466	,716
P8	76,04	72,940	,403	,723
P9	75,96	68,234	,559	,703
P10	75,98	70,529	,514	,712

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	42,58	268,367	,759	,766
P2	42,31	262,845	,797	,760
P3	42,31	264,492	,776	,762
P4	42,33	262,617	,821	,760
P5	42,56	262,408	,858	,759
P6	42,37	263,570	,721	,762
P7	42,31	265,119	,821	,762
P8	42,13	269,883	,667	,768
P9	42,52	259,431	,845	,756
P10	42,44	263,310	,810	,760

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77,44	45,506	,426	,689
P2	77,88	47,986	,350	,702
P3	77,90	46,520	,416	,693
P4	77,81	46,433	,376	,695
P5	77,83	46,773	,301	,700
P6	77,90	46,598	,365	,696
P7	77,85	42,956	,589	,668
P8	77,96	44,979	,490	,683
P9	77,58	46,014	,373	,694
P10	77,75	46,662	,387	,695

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	10

VARIABEL X2

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

VARIABEL Y

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,649	10

sampel	Stres Kerja (X1)											Stres Kerja (X2)											Disiplin Kerja (Y)											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X2	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total Y	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44	
2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	
3	4	3	4	5	5	5	4	2	4	4	42	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	44	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	20	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
6	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	30	
7	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	32	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40	
8	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	4	4	3	2	2	4	2	5	4	35	
9	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41	
10	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	31	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	
11	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	39	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	21	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	40	
12	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	39	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	19	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	40	
13	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	27	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	32	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	30	
14	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	41	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	19	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	42	
15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	15	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	41	
16	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	41	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	28	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41	
17	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	37	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	21	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	42	
18	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	39	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	26	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	42	
19	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4	38	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	19	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	43	
20	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	39	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	18	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	37	
21	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	20	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	42	
22	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
23	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40	
24	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	2	4	3	1	2	2	1	1	2	21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	44	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	
29	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44	
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	44	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46	
31	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	37	
32	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43	
33	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44	

sampel	Lingkungan Kerja (X1)										Stres Kerja (X2)										Disiplin Kerja (Y)														
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X2	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total Y		
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	
35	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46	
36	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	16	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	41	
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	19	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	
38	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	42	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
39	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	45	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	17	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	41	
40	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	41	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	41
41	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	41	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	42	
42	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	38	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	21	3	4	4	3	3	4	2	3	5	4	4	35	
43	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	41	2	1	2	3	2	1	2	3	4	2	22	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	44	
44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	42	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	20	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	43	
45	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	43	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45	
46	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	14	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43	
47	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	39	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	16	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	38	
48	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	41	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	19	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41	
49	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	40	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	18	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	41	
50	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	38	1	2	3	2	2	3	2	4	2	1	22	5	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	37	
51	5	4	3	4	2	4	3	5	5	5	38	2	3	2	1	1	3	2	4	2	3	23	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	4	36	
52	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	42	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	25	4	4	3	5	3	4	3	4	2	3	4	35	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7396/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 5 Desember 2019 M
8 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
Yth. **Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a	: Fauzi Rahman
NIM	: 11671100824
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JAPFA

PT. IND JAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 7 Oktober 2019

Nomor : 61 / IJA-SO/PKU/X/2019

Lampiran : -

Perihal : Menerima Izin Pra Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial UIN Suska

Riau

di -

Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tentang Izin Pra Riset, dengan ini kami dari PT. Indojoya Agrinusa menerima Pra Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : FAUZI RAHMAN

NPM : 11671100824

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami


Syahrilendi
P & GA

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Fauzi Rahman, lahir di Muaro Sentajo, 2 September 1998. Merupakan anak dari Ayah Jumlis, S.Pd dan Ibu Yusmartini dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 016 Tampan Pekanbaru pada tahun 2010. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Kempas pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 4 Pekanbaru pada tahun 2016 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Rambai Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuansing Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Selasa tanggal 28 April 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.